

חוזר לקוחות חודש מרץ 2013

לקהל לקוחותינו הנכבדים שלום רב,

הנדון: מותר למעסיק לדרוש מידע אודות עבר פלילי ביחסי עבודה

האם מעסיק רשאי לדרוש ממועמד לעבודה הצהרה אודות עברו הפלילי?

בימים אלה ניתן פסק דינו של בית המשפט העליון בעניין רפאל דיין נ' מפעל הפיס שדן בשאלה זו.¹ בעבר, הייתה גישה פרשנית לפיה ספק אם ביכולת מעסיק לבקש ממועמד לעבודה הצהרה בדבר עברו הפלילי, במקום קבלת "תעודת יושר". זאת, לאור הוראות חוק המרשם הפלילי ותקנת השבים, התשמ"א-1981 הקובעות איסור לבקש מעובד או מועמד לעבודה מידע מן המרשם הפלילי.

פסק הדין של בית המשפט העליון עוסק במקרה שבו נבדקה מועמדותו של אדם במכרז כזכיון. אולם בית המשפט העליון גוזר בפסק הדין גזירה שווה גם לגבי מועמד לעבודה.

בית המשפט העליון קבע, כי בקשה לקבלת הצהרה ממועמד לעבודה ביחס לעברו הפלילי איננה בקשה לקבלת מידע מתוך המרשם הפלילי ואין מדובר בעבירה על הוראות חוק זה. חוק המרשם הפלילי מסדיר אך ורק את נושא קבלת המידע מתוך המרשם עצמו ("תעודת יושר"). מכאן, שבמקרים המתאימים מותר למעסיק לדרוש ממועמד לעבודה פרטים אודות עברו הפלילי גם אם אסור לו לדרוש "תעודת יושר".

בפסק הדין נקבעו כללי האסור והמותר ביחס לדרישת מעסיק לקבל הצהרה ממועמד לעבודה אודות עברו הפלילי, ושקילת הפרטים שיימסרו בעת קבלת החלטה הנוגעת ליחסי העבודה:

מעביד רשאי, ובמקרים מסוימים אף חייב לאור התפקיד המיועד, לדרוש ממועמד לעבודה הצהרה בדבר עברו הפלילי.

אין בכך כדי להוות "שיק פתוח" לכל דרישת מידע כזו על ידי מעסיק.

מידע אודות הליך פלילי המתנהל או שהתנהל נגד אדם הוא מידע פרטי. לכן, דרישה ממועמד לעבודה לתת הצהרה אודות עברו הפלילי תיעשה כאשר יש למידע הזה רלוונטיות ישירה לכישוריו של המועמד או לסיכון הכרוך בהתקשרות עמו ללא בירור עברו הפלילי.

כך למשל, דרישת מעסיק העוסק בניהול השקעות של לקוחותיו לדעת האם מועמד לעבודה הורשע בעבירה שעניינה הפרת אמונים כגון בגניבה או מרמה, עשויה להיות דרישה למידע רלוונטי באופן ישיר לתפקיד המדובר.

כך גם דרישת מעסיק לדעת האם למועמד לעבודה לתפקיד טיפול בילדים יש עבר פלילי הנוגע לעבירות אלימות או מין עשויה להיות רלוונטית.

נחום פינברג *

ארנה שר

קרן שליט

עמי שהר

סמדר קפלן

אפרת בירן

אורלי אבירם

יעקב מלישקביץ

ירון קרמר

מיכל פינברג-דורון **

אלון נוי

נעמה שבתאי בכר

אורית כוזם

אסף ארזי

דוד משה

גליה קליבמן

אוהד גלעד

רוני איטח-גנט

נטלי קמחי

מאיה גבעון

עדי תורג'מן

ליאת כהן

אילה פלזנטל דברת

רוני יואלי פולק

חן גבאי

נעה מ'מדל'ין

טובה שרון

ג'ניה ווילינסקי

רוני הראל

אסף בקר

יעל רובינשטיין

שלומית שליט

* מטריין

** חברה גם בלשכת עורכי הדין של ניו-יורק

על הדרישה להיות מידתית ולתכלית ראויה. לכן, מוטב אם הדרישה מהמועמד לעבודה תנקוב באופן ספציפי בסוג העבירות הרלוונטיות בגינן מבוקשת הצהרת המועמד.

על המעסיק להקפיד כי המידע ישמש אך ורק לצורך שלשמו נמסר (כמו לצורך קבלה לעבודה). יש לשמור על סודיות המידע בתוך הארגון וגם כלפי גופים חיצוניים.

מפסק הדין עולה שיש להבהיר למועמדים כי קיומו של עבר פלילי יישקל במסגרת השיקולים הכלליים לקליטתו לעבודה כתנאי מסנן ולא כתנאי יחיד.

בית המשפט העליון מבדיל בין חקירות תלויות ועומדות של גופי החקירה (משטרה, מכס וכד') והליכים בהם הוגש כתב אישום (ללא קשר לתוצאה המשפטית), לבין תיקי חקירה שנסגרו ללא העמדה לדין.

לגבי האחרונים (תיקים שנסגרו), עולה מפסק הדין כי בנסיבות מתאימות וחריגות יותר, ניתן לדרוש גם מידע בנוגע להליכים כאלה.

נציין, כי משרדנו מטפל בימים אלה בתיק במסגרתו עובד נחשד בביצוע עבירות סמים בזמן העבודה ובשטח המעסיק. העובד טען כי המשטרה סגרה את תיק החקירה בעניינו וכי לאור חוק המרשם הפלילי ותקנת השבים, אסור למעסיק לשאול אותו אודות חקירת המשטרה לצורך קבלת החלטה להשעותו מעבודתו. בית הדין האזורי לעבודה קיבל בהחלטת ביניים את עמדת החברה כי מדובר בשאלה רלוונטית.²

החלטת בית המשפט העליון מכירה בלגיטימיות ובצורך של מעסיק לדעת במקרים המתאימים האם לעובדו או למועמדים לעבודה יש עבר פלילי. החלטה זו שוללת טענה כי בקשת מעסיק לקבלת פרטים כאלה שלא באמצעות "תעודת יושר" אלא, למשל, בהצהרה של המועמד לעבודה - מהווה עבירה על חוק המרשם הפלילי ותקנת השבים.

האמור בחוזר זה אינו מהווה תחליף לייעוץ משפטי קונקרטי ויש לבחון כל מקרה לפי נסיבותיו.

בברכה,
נחום פינברג, עו"ד
נ. פינברג ושות', משרד עורכי דין ונוטריון